

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena *brain drain* (atau migrasi sumber daya manusia profesional dan terampil dari satu wilayah ke wilayah lain) menjadi salah satu isu yang perlu mendapat perhatian dewasa ini. Adapun faktor penyebabnya adalah kesempatan kerja yang sedikit, gaji tidak sesuai harapan, sarana pendidikan yang kurang mendukung, perekonomian suatu wilayah tidak menentu, ataupun kondisi politik suatu negara yang tidak stabil (Faiz, 2007). *Brain drain* terjadi pada negara yang masyarakatnya merasa sulit mendapatkan sarana pengembangan diri yang baik di negaranya sehingga mereka keluar untuk memperoleh kesempatan dan kualitas hidup yang lebih baik di negara lain. *Brain drain* menjadi isu penting karena dalam penelitian yang dikeluarkan oleh *World Bank Group*, para pekerja terampil memainkan peran penting dalam perekonomian saat ini. Sebagian besar bidang yang digeluti oleh pelaku *brain drain* berada pada sektor penting, seperti kesehatan, teknologi informasi, teknik, manajemen, dan minat dalam penelitian. Mereka berkontribusi dalam terobosan inovasi, penemuan ilmiah, dan dapat mempengaruhi tindakannya kepada orang lain.

Bangladesh sebagai salah satu negara terdampak *brain drain* dalam profesi tenaga medis ditemukan bahwa dokter dan perawat mengeluhkan gaji yang tidak sepadan ditambah tenaga kesehatan asing yang lebih diminati di dalam negeri, bahkan gelar pendidikan kesehatannya tidak diterima dan diakui di beberapa negara. Dalam kasus ini menunjukkan bahwa standar kualitas sektor kesehatan Bangladesh lebih rendah dibandingkan negara lain. Sama halnya dengan Filipina, tenaga medisnya lebih memilih bekerja di luar negeri membuat negara

tersebut sebagai pengirim imigran tenaga medis terbanyak di Asia Tenggara (Rashid, 2020). Sementara untuk negara Pakistan terdapat tiga sektor sebagai penunjang brain drain, yakni bidang teknik, kesehatan, dan teknologi informasi. Penelitian melalui Gallup Pakistan mengeluarkan hasil bahwa dua per tiga populasi orang dewasa Pakistan berkeinginan untuk bekerja di luar negeri dimana separuh dari mereka memilih tinggal permanen atau tidak kembali (Hashmi, Zeeshan, Mehmood, Naqvi, & Shaikh, 2012). Kasus – kasus tersebut jika terjadi secara terus – terusan dan dalam jumlah yang besar dapat menyebabkan negara yang ditinggalkan mengalami hambatan kemajuan pada bidang – bidang tersebut dan dapat berdampak di semua sektor kehidupan karena lambannya pengembangan kesejahteraan masyarakat maupun pertumbuhan ekonomi secara luas. Hal inilah yang dapat menjadi salah satu tanda bahwa sumber daya manusia adalah aset dari sebuah negara (Fernandez & Mauro, 2000).

Bermigrasinya tenaga terampil menyebabkan kerugian ekonomi bagi negara asal. Negara asal memberikan anggarannya untuk mendidik dan melatih masyarakat atau profesionalnya menjadi ahli teknik, dokter, perawat, atau apoteker hanya untuk kehilangan mereka di masa produktifnya. Hal ini juga berakibat pada hilang dan berkurangnya potensi pajak pendapatan di negara asal yang seharusnya dihasilkan oleh para pekerja terampil. Karena kekurangan tenaga profesional, negara akan mengalami perlambatan dalam modernisasi dan industrialisasi. Selain itu, bagi mereka yang telah menerima pekerjaan dan penghasilan di negara tujuan, tidak semuanya mengirimkan remitansi atau pengembalian uang ke keluarganya, terutama setelah mereka menjadi warga negara atau penduduk tetap di negara tujuan (Blagojevic, Krasulja, & Radojevic, 2016). Hal tersebut juga terjadi pada India. Hilangnya SDM potensial di India mengakibatkan berkurangnya bakat – bakat dalam negeri yang dihasilkan. Diperkirakan terdapat 25%-40% dibutuhkan pada posisi

pendidikan, termasuk guru dan peneliti di bidang teknik, manajemen, dan ilmu komputer di India (Li, 2012). UNDP pun memperkirakan bahwa India kehilangan \$ 2 miliar setahun karena emigrasi ahli IT ke AS (Terrazas & Batog, 2010). Disebutkan bahwa dari sekian banyak imigran yang masuk ke Amerika, imigran India merupakan kelompok paling berbakat. Hal ini menimbulkan kekecewaan terhadap beberapa praktisi di India yang menunjukkan bahwa modal sumber daya manusia India memberikan keuntungan bagi negara lain berupa pendapatan negara dan kebutuhan produktivitasnya.

Peristiwa ini menjadi perhatian India sejak 1970-an. Dimulai dari beberapa lulusan *Indian Institute of Technology* (IIT) meninggalkan India dalam jumlah yang cukup besar (Faiz, 2007). Dalam laporan yang dikeluarkan pemerintah India khususnya *Ministry of Overseas Indian Affairs* mengungkapkan bahwa India selalu mengalami peningkatan emigrasi penduduk dan sebagai diaspora terbesar di dunia sebanyak 16 juta orang di tahun 2015 (United Nation, 2015). Hal ini membuktikan bahwa minat penduduk India dalam mencari pendidikan, pekerjaan dan penghidupan layak ke luar negeri sangat tinggi ditambah populasi India yang besar, bahkan faktor kesuksesan orang India lainnya memberikan pengaruh terhadap minat bermigrasi. Kenyataan lain bahwa sebagian besarnya memilih untuk tinggal permanen di luar negeri bahkan mengubah status kewarganegaraannya (Raveesh, 2013).

Sejak pertama menjabat pada tahun 2014, Perdana Menteri Narendra Modi telah memberikan fokus pada isu pemanfaatan sumber daya manusia, khususnya brain drain di negaranya. Berbagai upaya telah dilakukan dan disiapkan dalam menekan jumlah migrasi penduduk ke luar negeri dan membuka peluang bagi masyarakat untuk dapat bekerja dan melakukan aktivitas yang sesuai dengan minatnya di dalam negeri. Fenomena brain drain India sejatinya sulit untuk dihilangkan secara keseluruhan

karena sistem globalisasi yang membuat mudahnya orang berhubungan lintas batas negara (Drèze & Sen, 2013). Namun, hal ini dapat diminimalisir dan diatasi melalui kebijakan pemerintah. Maka dari itu, penelitian ini akan mendiskusikan bagaimana strategi Perdana Menteri Narendra Modi dalam menangani permasalahan *brain drain* di negaranya.

Berdasarkan studi literatur, terdapat penelitian yang mendiskusikan tentang masalah *brain drain* di India. Studi yang dilakukan oleh Shobir berjudul “Strategi Pemerintah India dalam Menerapkan Kebijakan *Reverse Brain Drain*” dengan jangkuan penelitiannya dari 2003 hingga 2010 dimana pemerintah India sedang gencar-gencarnya menyusun strategi untuk memulangkan NRIs. Penelitian ini memiliki pembahasan yang sama mengenai strategi pemerintah India dalam mengatasi masalah *brain drain*. Penelitian Shobir mengungkapkan terdapat dua bidang utama yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi *brain drain*, yaitu pengembangan industri TI dan pendidikan tingkat tinggi. Strategi tersebut berfokus pada keinginan pemerintah untuk mewujudkan pembangunan ekonomi India berbasis ilmu pengetahuan. Dalam bidang pengembangan teknologi, pemerintah membangun *Software Technology Park* (STP) di hampir seluruh daerah di India. Dengan membangun STP di beberapa kota teknologi di India, maka NRIs yang kembali akan dapat bekerja dengan lingkungan kerja yang mendukung kemampuannya dan memperoleh gaji yang tinggi. Strategi kedua, pemerintah berupaya untuk membangun lingkungan belajar yang kondusif dan setara dengan standar kualitas pendidikan di negara maju. Jika pengembangan kota teknologi dapat menarik ilmuwan, teknisi, dokter, dan tenaga ahli lainnya, maka pengembangan institusi pendidikan tingkat tinggi ini dapat menarik pelajar NRIs di negara maju sekaligus pelajar dari seluruh dunia. Karena hal ini, terbentuklah program pemerintah *Study in India* dan *Scholarship for Diaspora Children* (Shobir, 2020).

Selain itu, Singh dan Krishna dalam tulisannya berjudul “*Trends in Brain Drain, Gain and Circulation: Indian Experience of Knowledge Workers*” menyebutkan bahwa pemerintah berinisiatif untuk menarik peneliti dan ilmuwan yang bekerja di luar negeri melalui program *Ramanujan Fellowship*. Program ini bertujuan menarik peneliti – peneliti India dari seluruh dunia untuk mengambil posisi penelitian ilmiah di India yang berdurasi lima tahun. Mereka yang tergabung akan bekerja di salah satu institusi ilmiah dan universitas di India serta menerima insentif penelitian dari berbagai lembaga iptek pemerintah India. Lalu pembangunan *India’s Software Technology Park* dimasa Narasimha Rao juga memotivasi para profesional IT untuk kembali ke India. Perkembangan ini berhasil menawarkan banyak peluang yang bermanfaat untuk pertumbuhan karir mereka di India (Singh & Krishna, 2015).

Kemudian, penelitian lainnya oleh Saxenian yang berjudul “*From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China*” menuliskan bahwa pemerintah India secara serius mengatasi masalah *brain drain* melalui kerjasama dengan komunitas diaspora India. Pada 2008 peluncuran *Know India Programme* dimaksudkan untuk memperkuat interaksi antar diaspora melalui sebuah platform oleh pemerintah. Pemerintah menginginkan kuatnya interaksi tersebut dengan tujuan meningkatkan solidaritas dan nasionalisme antar sesama bangsa sehingga munculnya keinginan untuk membangun India bersama. Melalui program ini pun pemerintah dapat membagikan kebijakan – kebijakannya perihal keadaan India seperti pembangunan *software technology park* dan beasiswa yang disediakan pemerintah untuk para diaspora (Saxenian, 2005).

Literatur – literatur ini membahas mengenai strategi pemerintah India dalam mengatasi brain drain. Namun,

terdapat perbedaan antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian sebelumnya. Ketiga literatur ini lebih menekankan pada kebijakan dan program pemerintah agar dapat menarik para migran atau diaspora untuk kembali dan berkontribusi di India. Sementara dalam penelitian ini akan berfokus pada penanganan pemerintah India terkait brain drain dengan tujuan masyarakat dalam negerinya memilih bekerja dan melakukan penelitian di negara asalnya sendiri sehingga dapat mendukung pertumbuhan perekonomian dan pembangunan. Penelitian ini juga berfokus pada masa pemerintahan Narendra Modi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana strategi Pemerintah India mengatasi masalah *brain drain* pada masa Perdana Menteri Narendra Modi ?

C. Kerangka Berfikir

Permasalahan *brain drain* mengganggu kepentingan India secara nasional sebagai negara untuk membangun negaranya. Hans J Morgenthau mengungkapkan kepentingan nasional adalah usaha [negara](#) untuk mengejar *power*, dimana *power* adalah segala sesuatu yang dapat mengembangkan dan memelihara kontrol suatu negara terhadap negara lain. Kepentingan nasional pula didasari pada keinginan negara untuk mempertahankan kelangsungan integritas teritorial, ekonomi - politik, dan kultural dari gangguan negara lain (Mas'ood, 1990). Sementara menurut Jack Plano dan Roy Olton, kepentingan nasional merupakan tujuan mendasar serta faktor yang paling menentukan para pembuat keputusan dalam merumuskan politik luar negeri. Kepentingan nasional merupakan konsepsi umum, juga merupakan unsur yang menjadi kebutuhan sangat vital bagi negara. Unsur tersebut mencakup kelangsungan hidup bangsa dan negara, kemerdekaan, keutuhan wilayah, keamanan militer, dan

kesejahteraan ekonomi. (Plano & Olton, 1982). Menurut kaum realis, esensi dari kepentingan nasional adalah kekuasaan. Oleh karena itu, perjuangan untuk mendapatkan kekuasaan adalah bagian dari sifat dasar manusia yang termanifestasi dalam bentuk kerjasama dan konflik. Negara akan terlibat dalam hubungan yang kompetitif sampai konflik apabila terjadi benturan kepentingan diantara pihak – pihak terkait. Sementara negara yang memilih bersifat rasional akan melakukan kolaborasi bila memiliki tujuan akhir yang sejalan. (Bakry, 2017)

Permasalahan *brain drain* dapat memperlambat laju pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di India. Hal ini terlihat dalam bermigrasinya tenaga terampil India yang memberikan keuntungan bagi negara yang dituju, sementara India sendiri mengalami kekurangan dan sangat membutuhkannya. Sebagai sebuah negara, India memiliki kepentingan kuat dalam perekonomian, sehingga segala sesuatu perlu dilakukan India untuk mempertahankan keberlangsungannya. Oleh karena itu dalam peristiwa *brain drain*, keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk memacu negara mencapai kesejahteraan ekonomi. Kasus *brain drain* pula memberikan pandangan bahwa pentingnya sumber daya manusia dalam membawa kesejahteraan suatu negara.

Brain drain memiliki kaitan erat dengan teori modal manusia (*human capital*). Diartikan oleh Becker dan Rosen, teori *human capital* merujuk pada pekerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan (profesional) yang berasal dari pendidikan dan pelatihan. Menurut Okojie (1995), modal manusia mengacu pada kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia bagi suatu negara. Sementara bagi Goode, modal manusia didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, sikap, bakat, dan sifat yang diperoleh lainnya yang berkontribusi pada segala bentuk produksi (Goode, 1959). Konsep utama dari modal manusia menurut Becker adalah

bahwa manusia bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang dapat menghasilkan aset penting bagi individu sendiri maupun lingkungannya. Oleh karena itu, modal manusia (*human capital*) diibaratkan sebagai investasi jangka panjang yang paling baik (Becker, 1993).

Dalam dunia tenaga kerja, orang – orang berasal dari berbagai tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berbeda. Menurut McConnell, orang yang lebih berpendidikan dan terlatih mampu memberikan upaya produktif yang berguna dalam jumlah yang lebih besar daripada orang dengan pendidikan dan pelatihan lebih rendah (McConnell, Brue, & Macpherson, 2009). Becker menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan yang berbeda berkontribusi pada tingkat upah dan gaji yang berbeda, semakin banyak pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Davenport mengemukakan bahwa komponen modal manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, bakat pribadi, perilaku, dan usaha. Pengetahuan termasuk kecerdasan, pengetahuan umum dan pengetahuan khusus mengenai pekerjaan. Keterampilan adalah keahlian yang digunakan dalam bekerja, termasuk tubuh fisik, dan pergerakan dalam pekerjaan. Bakat adalah karakteristik pribadi yang bersifat bawaan dan dapat ditingkatkan dengan pengembangan. Perilaku adalah sebuah ekspresi, norma, etika, dan kepercayaan pribadi yang dapat diamati. Upaya adalah ketika orang mencoba menggunakan sumber daya bawaan atau pribadi termasuk bakat, pengalaman, pengetahuan dan kemampuan untuk bekerja agar sukses, dan akhirnya ada waktu. (Davenport, 1999)

Modal manusia muncul dari pemikiran bahwa manusia memiliki banyak kelebihan yaitu :

1. Kemampuan manusia apabila digunakan dan disebarkan tidak akan berkurang melainkan bertambah, baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi lingkungannya.

2. Manusia mampu mengubah data menjadi informasi yang bermakna.

3. Manusia mampu berbagi pengetahuannya dengan pihak lain.

Selain itu, modal manusia pula sangat diperlukan pada masa sekarang berdasarkan pada :

1. Kuatnya tekanan persaingan keuntungan finansial dan non-finansial

2. Para pemimpin dari segala bidang pekerjaan mulai mengakui bahwa memiliki orang yang berbakat dan bermotivasi tinggi dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan.

3. Terjadi perubahan yang cepat karena keberadaan alat dan teknologi yang baru untuk memudahkan aktivitas manusia, sehingga untuk mengimplementasikan perubahan, tenaga kerja harus mempunyai keterampilan dan kemampuan yang lebih baik.

4. Untuk tumbuh dan beradaptasi, pemimpin harus mengetahui nilai dan kontribusi manusia. (Sukoco & Prameswari, 2017).

India membutuhkan sumber daya manusia profesional di masa sekarang yang selalu mengalami banyak perubahan. Hal tersebut sangat penting bagi India yang sedang berusaha membangun negaranya. IMF menyebutkan bahwa modal manusia sebagai kunci utama dalam perkembangan ekonomi di negara berkembang (Fernandez & Mauro, 2000). Keberadaan modal manusia dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan aset,

modal, dan manfaat lainnya bagi lingkungan sekitar dan negara. Hal ini menandakan bahwa modal manusia perlu dijaga dan jangan sampai dilepaskan atau disebarluaskan ke negara lain demi keberlangsungan hidup India. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan urusan ini demi mendorong perekonomian negara.

Di era globalisasi ini, modal manusia sangat diperlukan untuk mendukung kemajuan kegiatan ekonomi di setiap negara. Kemampuan negara untuk mengembangkan sumber daya manusianya, khususnya dalam menyediakan tenaga kerja terampil di berbagai bidang, menjadi kunci sukses kebijakan ekonominya. Penelitian Iravani memberi keyakinan bahwa modal manusia sebagai sumber daya strategis dapat memberikan kontribusi bagi kesejahteraan manusia (Iravani, 2011) Suatu keterampilan individu dapat meningkatkan produktivitas yang memberikan nilai ekonomi. Pandangan mengenai modal manusia yang paling penting adalah tidak semua orang memiliki keahlian dan pengetahuan yang sama, sehingga kehadiran banyak modal manusia akan menghasilkan berbagai macam ekosistem – ekosistem lain sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi negara. Oleh karena itu, peningkatan ekonomi melalui modal manusia dilakukan dengan memperluas dan memanfaatkan keterampilannya (Hart, 2008).

Perluasan dan pemanfaatan keterampilan manusia dapat dilakukan dengan penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Strategi negara untuk menghadirkan lapangan pekerjaan tersebut, yaitu:

1. Pemanfaatan modal manusia dengan memperluas dan memanfaatkan keterampilannya melalui penyediaan fasilitas atau infrastruktur kerja yang berkualitas sehingga dapat menyerap tenaga terampil. Keberadaan fasilitas dapat memberikan kesempatan bagi tenaga terampil untuk bekerja

dan menghasilkan karyanya (Hart, 2008). Contohnya seperti sekolah, rumah sakit, perpustakaan, lembaga penelitian, transportasi umum, jalan raya dan lembaga publik atau fasilitas lainnya. Keberadaan sekolah tidak hanya penting bagi murid, tetapi juga bagi guru, dan keberadaan rumah sakit tidak hanya diperlukan oleh pasien, tetapi juga para tenaga medis.

2. Pemanfaatan modal manusia melalui kerjasama dengan pihak swasta. Aktor swasta adalah aktor yang dapat mempengaruhi ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan. Dalam menciptakan lapangan pekerjaan, pihak swasta dapat mendirikan perusahaannya di suatu negara. Keberadaan pihak swasta dibutuhkan untuk memberikan dampak pada perekonomian melalui tindakan atau aktivitasnya di suatu negara dengan membawa ekosistem yang baru ataupun mengubah sistem yang lama sehingga menimbulkan kompetisi dan produktivitas di suatu negara yang diakibatkan dari berjalannya pemanfaatan modal manusia. Hal ini menunjukkan terjadinya investasi asing secara langsung di suatu negara (Venables, 2015). Investasi tersebut diartikan sebagai penanaman modal perusahaan asing ke suatu negara berupa pembangunan pabrik atau cabang perusahaan. Pada kegiatan investasi ini terdapat hubungan yang erat terhadap penciptaan lapangan pekerjaan baru melalui aktivitas – aktivitas yang ditimbulkan dari perusahaan sehingga memberikan dampak terhadap perekonomian dalam negeri (Awandari & Indrajaya, 2016).

Dari penjelasan diatas, strategi pemerintah dalam mengatasi *brain drain* merupakan strategi yang lebih menekankan pada pembangunan industri domestik untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri atau disebut sebagai strategi *inward looking*. Strategi ini menandakan bahwa laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi dapat dicapai dengan mengembangkan industri di dalam negeri. Dalam permasalahan *brain drain*, penyediaan fasilitas bagi tenaga

terampil di dalam negeri dan kerjasama dengan pihak swasta untuk mendirikan lapangan pekerjaan seluas – luasnya di dalam negeri merupakan strategi pemerintah untuk membangun industri domestiknya. Metode ini sebagai strategi pencegahan dari pemerintah berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

D. Hipotesis

Dari penjelasan diatas, penulis memberikan hipotesis bahwa strategi pemerintah India pada masa Perdana Menteri Narendra Modi dalam mengatasi masalah *brain drain* melalui:

1. Pemerintah menyediakan fasilitas bagi tenaga terampil untuk berkarya dan bekerja.
2. Pemerintah bekerjasama dengan pihak swasta untuk menyerap tenaga terampil.

E. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang prinsipnya memahami objek yang diteliti secara mendalam (Rukajat, 2018). Dalam penelitian ini penulis mendeskripsikan suatu objek, fenomena, atau seting sosial yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Penulisan akan dihimpun dalam bentuk kalimat yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti (Anggito & Setiawan, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dilakukan melalui telaah pustaka (*library research*) yaitu pengumpulan data dengan mengambil sumber dari sejumlah literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan berupa data – data yang tersusun dengan informasi dan literatur yang relevan seperti buku, jurnal ilmiah dan artikel, dokumen, situs – situs resmi melalui internet dan materi lain yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. (Jatmika, 2016)

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui strategi-strategi yang dilakukan pemerintah India dalam mengatasi dan mencegah terjadinya *brain drain* pada masa Perdana Menteri Narendra Modi.
2. Mengetahui kebijakan atau program pemerintah India dalam mengatasi dan mencegah terjadinya *brain drain* pada masa Perdana Menteri Narendra Modi.

G. Jangkauan Penelitian

Secara umum, batasan permasalahan yang dibuat oleh penulis dalam skripsi ini adalah fenomena *brain drain* di India dan upaya pemerintah dalam mengatasinya. Fokus penulis terletak pada strategi pemerintah India dalam mencegah dan mengatasi terjadinya *brain drain* pada penduduk yang hendak bekerja dan berpendidikan di luar negeri. Sementara itu, waktu yang penulis batasi adalah sejak menjabatnya pemerintahan Perdana Menteri Narendra Modi di tahun 2014 hingga sekarang dalam waktu dibuatnya penelitian ini. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa penelitian ini juga akan menggunakan data-data dari jangkauan waktu lain. Hal ini didasarkan pada fenomena *brain drain* di India yang sudah lama terjadi.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan membagi menjadi tiga bab, diantaranya sebagai berikut :

BAB I merupakan bagian pendahuluan yang berisi garis besar penelitian meliputi latar belakang, rumusan masalah, kerangka berfikir, hipotesis, metode penelitian, tujuan penelitian, jangkauan penelitian, dan sistematika penulisan bab - bab selanjutnya.

BAB II sebagai bagian pembahasan yang terdiri dari 3 bagian, diantaranya adalah gambaran fenomena *brain drain* di

dunia, peristiwa *brain drain* di India, dan kebijakan strategi *inward looking* pemerintahan Narendra Modia mengatasi masalah *brain drain*.

BAB III berisi kesimpulan dari keseluruhan bab.